

Дем'янчук О.І., к.е.н., доцент кафедри фінансів (Національний університет «Острозька академія», м. Острог)

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

В статті розглянуто питання формування нового типу соціально-трудових відносин та концепції розвитку соціального капіталу в умовах економічної кризи, уточнено сутність категорій «соціально-трудові відносини» та «соціальний капітал», а також визначено вплив сучасної економічної ситуації в Україні на формування цих важливих складових суспільних відносин.

The article considers the issue connected with forming of a new type of social and labour relations, investigates the concepts of social capital's development in the course of economic crisis. The essences of such categories as «social and labour relations» and «social capital» are specified and also the author determines the influence of current economic situation in Ukraine on forming of these important components of social relations.

Функціонування сучасної соціально орієнтованої економічної системи України залежить від формування та розвитку ефективних соціально-трудових відносин, що є основою усього комплексу суспільних відносин, а також від сформованого в суспільстві соціального капіталу, який відображає рівень довіри, норми та правила соціально-економічної поведінки економічних суб'єктів. Саме, ці складові суспільних відносин стали одними з найвагоміших складових сучасних розвинених країн та забезпечують їх сталий економічний розвиток. Ефективні соціально-трудові відносини та соціальний капітал фактично складають близько 80 % у сукупному багатстві розвинених ринкових економік.

Проблема формування ефективних соціально-трудових відносин та високого рівня соціального капіталу нації надзвичайно важлива для кожної країни, як з точки зору її соціально-економічного прогресу, так і в періоди економічних криз.

В останні роки значний внесок у розробку теоретичних і практичних проблем формування та розвитку соціально-трудових відносин та соціального капіталу внесли такі зарубіжні вчені, як: П. Бурдьє, Дж. Колман, Р. Патман, Ф. Фукуяма та інші.

Серед сучасних українських вчених-дослідників цієї проблематики відомі такі, як А.А. Бова, О. А. Грішнова, А. М. Колот, Е. М. Лібанова, В. В. Онікієнко, В.Д. Сікора та інші.

Проте, вимагає подальших досліджень проблема формування ефективних соціально-трудових відносин та соціального капіталу в умовах економічної кризи.

Метою статті є дослідження особливостей формування соціально-трудових відносин та концепції розвитку соціального капіталу в умовах економічної кризи. Тому, основними завдання є: уточнення сутності категорій «соціально-трудові відносини» та «соціальний капітал»; дослідження особливостей формування соціально-трудових відносин та соціального капіталу в умовах економічної кризи.

В економічній літературі зміст «соціально-трудових відносини» розкривають як комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями за участі держави, які пов'язані з наймом працівників, використанням та оплатою їхньої праці, відтворенням робочої сили і спрямовані на забезпечення соціальної злагоди, високого рівня та якості життя працівників, високої ефективності роботи підприємств [3, с. 215]. Тобто, соціально-трудові відносини в умовах ринкової економіки націлені на забезпечення високого рівня і якості життя людини та суспільства загалом [1, с. 107]. На етапі становлення ринкової економіки здійснюється кардинальна зміна соціально-трудових відносин. Новим їх типом стає соціальне партнерство, що являє собою такий тип і систему відносин між роботодавцями і працівниками, за якого в межах соціального миру забезпечується узгодження їхніх соціально-трудових відносин. Мета соціального партнерства полягає в прагненні держави, роботодавців і найманих працівників досягти загального блага в суспільстві через підвищення продуктивності праці, розвиток науково-технічного прогресу, збільшення валового національного продукту, підвищення рівня життя [4, с. 201].

Таким чином, виходячи із сутності, соціально-трудові відносини є сферою взаємних узгоджень, домовленостей, укладання договорів між покупцями та продавцями трудових послуг на ринку праці за участю держави, що в свою чергу забезпечує соціальну злагоду в суспільстві.

Другою важливою складовою функціонування соціальної злагоди в суспільстві є сформований соціальний капітал. Виходячи із методологічних досліджень, соціальний капітал – це своєрідний ресурс, який дозволяє людині, завдяки залученню до соціальних зв'язків, одержувати певні переваги та нові можливості для реалізації своїх шансів. В основі соціального капіталу лежить концепт довіри – феномен, що сприяє впорядкуванню соціального життя, легітимізації соціальних відносин [5; 6]. Порівняльні емпіричні дослідження у країнах з перехідною економікою засвідчили, що високий рівень довіри й участь населення у громадських організаціях сприяє у довготривалій перспективі економічному зростанню через полегшення передачі інформації, зниження затрат на примус і контроль [6]. Так, філософ Альберт О.Хіршман вважає соціальний капітал "моральним ресурсом", тобто ресурсом, який кількісно зростає, а не зменшується при його споживанні і який (на відміну

від фізичного капіталу) знижується, якщо його не використовувати. Як найбільш дорога складова соціального капіталу, довіра необхідна в першу чергу для заможності країни загалом. У країнах з низьким рівнем соціального капіталу відносин роботодавців з найманими працівниками характеризуються відсутністю цивілізованої системи трипартизму, в якій держава виступає гарантом конституційних прав своїх громадян у цих відносинах. Саме в цьому аспекті варто зауважити на те, що за умов низького рівня довіри в сфері суспільних відносин неможливо досягнути функціонування ефективних соціально-трудових відносин. Україна, з визнаною ринковою економікою на жаль відноситься до розряду суспільств, де всі зв'язки – як традиційні, так і ті, що формуються — гранично зруйновані. Наша країна дуже далека від того моменту, коли в українському суспільстві сформується атмосфера довіри, близька до тієї, що існує в розвинутих ринкових економіках.

Сучасний стан розвитку економіки України з від'ємним темпом зростання ВВП, зменшенням обсягів промислового виробництва, зростанням індексу інфляції, негативним станом на ринку праці, зменшенням реальної заробітної плати, формує низький рівень соціального капіталу та неефективні соціально-трудові відносини.

Зниження темпу зростання ВВП у жовтні 2008 року до -2,1 %, а на кінець року падіння до -14,4 % (табл. 1) відображає загострення економічної ситуації в Україні і спричинено насамперед різким скороченням обсягів виробництва у промисловості. Цей показник на кінець 2008 року становив на 3,1 % менше попереднього року, що було зумовлено скороченням обсягів продукції у четвертому кварталі 2008 року на 24,9 %.

Таблиця 1

Темпи зростання ВВП в Україні за 2008 рр.
(місяць до відповідного місяця минулого року)

Показники	Місяці 2008 року										
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11
Темпи зростання до відповідного періоду попереднього року, %	4,9	6,7	6,6	6,7	7,2	5,4	7,3	10,8	5,5	-2,1	-14,4

Джерело: www.ukrstat.gov.ua

Дані тенденції негативно вплинули на функціонування ринку праці України та призвели до різкого зростання числа безробітних внаслідок значного скорочення найманих працівників на економічно активних підприємствах (табл. 2).

Таблиця 2

Зміна основних показників ринку праці України
протягом 2005-2008 рр. та за 1 квартал 2009 р.

Показники	Роки				
	2005	2006	2007	2008	1 квартал 2009
Економічно активне населення, тис. осіб : у віці 15-70 років працездатного віку	22280,8 20481,7	22245,4 20545,9	22322,3 20606,2	22397,4 20675,7	22102,0 20316,7
Зайняте населення, тис. осіб	2068,0	20730,4	20904,7	20972,3	20005,1
Безробітне населення (за методикою МОП), тис. осіб	1600,8	1515,0	1417,6	1425,1	2096,9
Потреба в робочій силі на кінець року, тис. осіб	186,6	170,5	169,7	91,1	84,5
Навантаження незайнятого на одне вільне робоче місце, вакантну посаду, на кінець року, осіб	5	5	4	10	11
Рівень безробіття населення (за методикою МОП), % у віці 15-70 років працездатного віку	7,1 7,8	6,8 7,3	6,3 6,8	6,3 6,8	9 10,3

Джерело: www.ukrstat.gov.ua

Проблема безробіття – надзвичайно гостра проблема для нашого суспільства. В умовах економічної кризи соціальний капітал характеризується

поглибленням недовіри незайнятих громадян до державної служби зайнятості, що створює значну частку прихованої форми безробіття, тому ми спостерігаємо таку різницю між рівнем зареєстрованого безробіття (3,2 %) та рівнем безробіття за методологією МОП (10,3 %). На кінець 2008 року та у першому кварталі 2009 року значно скоротилась потреба в робочій силі, у порівнянні з попереднім періодом у двічі (табл. 2).

Оцінюючи соціально-трудові відносини, що складаються за даних умов, вони характеризуються негативними рисами. Зокрема, соціологічні дослідження, проведенні Державним комітетом статистики України, підтверджують, що 74,5 % опитаних респондентів дуже турбує можливість втрати роботи, 19,2 % вважають себе та своїх колег зовсім незахищеними, 42,5 % вважають, що не захищені на підприємствах від несправедливого звільнення, 92,2 % вважають, що роботодавці повинні завчасно повідомляти своїх працівників про звільнення (причому більша частина опитаних переконані, що таке повідомлення повинно надаватись за 30 днів).

Втрата роботи є надзвичайно тяжким випробовуванням для більшої частини населення, адже мало хто з них має додаткову роботу. Лише 7,9 % працюючих респондентів мають додаткову роботу, причому у 49,1 % вона принципово відрізняється від заняття за основним місцем роботи [7].

Таблиця 3

Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати в Україні
за 2006-2008 рр. та 1 півріччя 2009 року

Показники	Роки			
	2006	2007	2008	1 півріччя 2009
Заборгованість з виплати заробітної плати, грн. грн. у % до фонду оплати праці, %	996,1 7,7	745,1 4,3	1736,7 8,3	1500,6 7,4
Абсолютні відхилення, (+,-)	-	(251,0)	991,6	864,2*
Відносні відхилення, %	-	74,8	233,1	264,1*

Джерело: www.ukrstat.gov.ua

* у відповідності з попереднім періодом

Ситуація, що склалась на сьогодні на ринку праці дає можливість зловживати роботодавцям, у системі соціально-трудових відносин, щодо введення неповного робочого дня, встановлення довготривалого нерегламентованого робочого дня, важких умов праці, зменшення рівня реальної за-

робітної плати, збільшення заборгованості по її виплаті (табл. 3, 4).

Враховуючи динаміку заборгованості з виплати заробітної плати в Україні за 2006-2008 рр. та 1 півріччя 2009 року, яка відображає у 2008 році зростання у 2,3 рази в порівнянні з 2007 роком і становить 1736,7 млн. грн., а в першому півріччі 2009 році її розмір 1500,6 млн. грн., що у відповідності з попереднім досліджуваним періодом у 2,6 рази більший, варто вказати на поглиблення негативних тенденцій розвитку соціально-трудових відносин, зокрема в оплаті праці, яка є найважливішим показником гідного життя найманого працівника. Розмір середньомісячної номінальної та реальної заробітної плати на ринку праці в

Україні протягом 2005-2008 рр. відображає значний дисбаланс. Зростання грошового номінального розміру заробітної плати при постійному значному скороченні реальної у впродовж 2006-2008 років – на 6,2 % що-року спричиняє зниження купівельної спроможності та

рівня життя населення, що в свою чергу негативно впливає на формування соціального капіталу, зокрема «породження» у найманого працівника невпевненості у завтрашньому дні та низьку продуктивність праці.

Таблиця 4

Середньомісячна заробітна плата в Україні протягом 2005-2008 рр.

Роки	Середньомісячна заробітна плата		
	номінальна		реальна
	гривень	у % до прожиткового мініму для працездатної особи	у % до попереднього року
2005	806	178,0	120,3
2006	1041	206,1	118,3
2007	1351	237,9	112,5
2008	1806	270,0	106,3

Джерело: www.ukrstat.gov.ua

Таким чином, негативні тенденції на ринку праці України: зростання рівня безробітних, чисельності безробітних, зменшення потреби у робочій силі, зростання заборгованості з заробітної плати та ін. негативно впливають на формування системи соціально-трудових відносин та соціального капіталу.

Природно, кращим є соціальне суспільство та життя в громаді, в яко-

му диспонує великий фонд соціального капіталу.

По-перше, мережі громадської активності сприяють здоровим нормам взаємності та заохочують прояви соціального довір'я, що в свою чергу ставлять на вищий рівень соціально-трудові відносини в системі укладання договорів та контрактів. Такі мережі полегшують координацію і комунікацію, посилюють довір'я і, таким чином, дозволяють вирішувати дилеми колективної дії.

Відомий американський економіст Р. Рейч писав: "Політики, звичайно, не розуміють, що реальний потенціал нації становить навіть не володіння певними технологіями, а здатність громадян розв'язувати більш комплексно завдання майбутнього, спираючись на здібності адекватного їх вирішення в минулому чи теперішньому".

Тому на сьогодні пріоритетними напрямками соціальної політики України повинні бути заходи сприяння розвитку соціального капіталу та формування партнерських, ефективних соціально-трудових відносин.

1. Буряк П.Ю., Кар пінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навч. Посібник. – Київ: ЦНЛ, 2004.- 440 с. 2. Бова А.А. Тінізація суспільних відносин: механізм, передумови, тенденції // Економічні злочини: попередження і боротьба з ними: Міжвідом. наук. збірник. – К., 2000. – Т. 25. 3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с. 4. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2003. — 300 с. 5. Патнам Р. Д. Творення демократії: Традиції громадянської активності в сучасній Італії. – К., 2001. 6. Raiser M., Haerpfer C., Nowotny T. , Wallace C. Social capital in transition: a first look at the evidence // European Bank for Reconstruction and Development. Working Paper. – 2001. – № 61. 7. www.ukrstat.gov.ua

Рецензент: д.е.н., професор Левицька С. О.